Comune di ACERENZA (PZ)

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2022 – 2024

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa
Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:
- ✓ ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- ✓ assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale; nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell'adozione del PIAO 2023/2025.

Riferimenti normativi

L'art. 6, commi da 1 a 4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di Piani e Programmi già previsti dalla normativa, in particolare:

- ✓ il Piano della Performance;
- ✓ il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;
- ✓ il Piano organizzativo del lavoro agile;
- ✓ il Piano triennale dei fabbisogni del personale;

quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla performance (D.lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D. Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:
a) autorizzazione/concessione;
b) contratti pubblici;
c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
d) concorsi e prove selettive;
e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del Bilancio di Previsione (31/08/2022). Pertanto, il PIAO 2022/2024 va approvato entro il 28/12/2022.

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall'attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale

di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

SEZIONE 1

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Comune di	ACERENZA
Indirizzo	VIA V. EMANUELE III, 151
Recapito telefonico	0971 741129
Indirizzo internet	WWW.COMUNE.ACERENZA.PZ.IT
PEC	protocollo@pec.comune.acerenza.pz.it
Codice fiscale/Partita IVA	**CF: 80004220762 - P. IVA: 01208910768**
Sindaco	FERNANDO TEODORO MARIA SCATTONE
Numero dipendenti al 31.12.2021	9
Numero abitanti al 31.12.2021	2241

SEZIONE 2

PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

Con Delibere di Giunta n. 76 del 24/06/2022 e nr. 121 del 28/10/2022 l'Amministrazione Comunale di Acerenza ha assegnato i seguenti obiettivi gestionali ai Responsabili di Area per l'anno 2022:

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA OBIETTIVI GENERALI ANNO 2022 ASSEGNATI A TUTTE LE AREE				
N.	OBIETTIVI	INDICATORE TEMPORALE	INDICATORE DI RISULTATO	PESO
1	**REGOLARE ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE**	**31/12/2022**	**Assolvimento degli obblighi di pubblicazione ed aggiornamento dati di cui al D. Lgs. n. 33/2013, in attuazione di quanto previsto nel programma Triennale per la trasparenza e l'integrità allegato al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2022/2024**	**10**
2	**ATTUAZIONE DEL SISTEMA CONTABILE "ARMONIZZATO"**	**31/12/2022**	**Predisposizione ed approvazione schema di bilancio di previsione 2023/2024 – adozione deliberazione**	**10**
3	**GESTIONE RISORSE ASSEGNATE ALL'AREA DI APPARTENENZA: ENTRATE/USCITE COMPETENZE/RESIDUI; RISPETTO PUNTUALE DEGLI ATTI DI INDIRIZZO E DELLA NORMATIVA VIGENTE AL FINE DEL CONSEGUIMENTO DEL PAREGGIO DI BILANCIO 2023**	**costante**	**Gestione risorse finanziarie di competenza ed attuazione indirizzi dell'amministrazione. Predisposizione report finale contenente indicazioni quali/quantitative in merito aie attività realizzate**	**10**

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2022 ASSEGNATI ALL'AREA TRIBUTARIA E PERSONALE				
N.	OBIETTIVI	INDICATORE TEMPORALE	INDICATORE DI RISULTATO	PESO
1	**Ufficio Gestione Personale Contrattazione decentrata**	**31/12/2022**	**Costituzione Fondo Salario Accessorio anno 2022 e CCDI parte economica anno 2022**	**20**
2	**Ufficio Tributi Lotta all'evasione fiscale**	**31/12/2022**	**Recupero IMU e TASI in scadenza al 31/12/2022**	30
3	Ufficio Socio-Assistenziale Implemento del servizio di assistenza ai soggetti in difficoltà	**31/12/2022**	**La finalità che si intende perseguire consiste nel reperimento della figura professionale di psicologo da affiancare alla figura professionale di assistente socialegià in servizio al fine di garantire un valido supporto psicologico e sociale**	**20**

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2022 **ASSEGNATI ALL'AREA TECNICA**				
N.	OBIETTIVI	INDICATORE TEMPORALE	INDICATORE DI RISULTATO	PESO
1	**Gestione patrimonio immobiliare comunale**	30/10/2022	- Conclusione procedimento di acquisizione al patrimonio comunale della baracca insistente sulla P.llaCat. n. 383 Foglio 38 comprensiva dell'area di sedime, provvedendo alla trascrizione presso la conservatoria della determinazione n. 310 del 06/06/2012 Reg. n. 564 del 06/12/2012, a firma del Responsabile dell'Area Tecnica, ed alla obbligatoria e conseguenziale trasmissione di tutti gli atti al Prefetto di Potenza al fine di provvedere alla demolizione della succitata baracca	**20**
2	Opere Pubbliche	30/09/2022 20/07/2022	Interventi di efficentamento energetico €. 50.000,00 – Espletamento procedure di gara Bando misura 7.6 "Avviso speciale aree interne marmo platano ed alto bradano "riqualificazione del sito ipogeo delle cantine di Acerenza inserite nel parco urbano delle cantine di interesse regionale dell'importo complessivo di € 400.000,00" – Approvazione progetto	**15** 15
3	Opere Pubbliche	30/08/2022	Fondi FESR Basilicata Area Interna Alto Bradano Centro di aggregazione e socializzazione giovanile importo finanziato€ 670.000,00 Conferimento incarico di progettazione	**20**

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2022 Periodo dal 00/10/2022 al 31/12/2022 ASSEGNATI ALL'AREA TECNICA				
N.	OBIETTIVI	INDICATORE TEMPORALE	INDICATORE DI RISULTATO	PESO
1	**Gestione patrimonio immobiliare comunale**	31/12/2022	Predisposizione e sottoscrizione atti di concessione cimiteriale; Trascrizione e voltura catastale della determinazione dirigenziale a firma del Responsabile dell'Area Tecnica n. 310 del 06/12/2012, già opportunamente registrata; Predisposizione atti inerenti ilpiano delle valorizzazioni ed alienazioni del patrimonio immobiliare comunale.	**25**
2	Opere Pubbliche	31/12/2022	Interventi di monitoraggio, sistemi di segnalazione e delimitazione di aree pubbliche site nel Comune di Acerenza oggetto di abbandono incontrollato di rifiuti - importo complessivo di € 25.000,00 - delibera di G.C. n. 64/2021: - affidamento lavori - chiusura lavori - approvazione atti di contabilità finale	**25**
3	Opere Pubbliche	31/12/2022	Infrastrutture sociali – efficientamento energetico casa comunale – delibera di G.C. n. 88/2022: - approvazione progetto esecutivo; - affidamento lavori.	**20**

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2022 ASSEGNATI ALL'AREA FINANZIARIA				
N.	OBIETTIVI	INDICATORE TEMPORALE	INDICATORE DI RISULTATO	PESO
1	**Rispetto dei tempi di pagamento**	**costante**	**Emissione mandati di pagamento nel rispetto dei tempi medi di pagamento alla luce delle vigenti normative in materia e nel rispetto delle vigenti disposizioni regolamenti dell'Ente**	20
2	Rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi nei tempi prescritti	**costante**	Predisposizione e trasmissione dati contabili nei tempi di legge a tutte le banche dati, quali ad esempio BDAP e trasmissione dati richiesti dalla Corte dei Conti, dichiarazioni IVA ed IRPEF	25
3	Razionalizzazione attività dell'Ente in termini di efficienza, efficacia ed economicità	**costante**	Predisposizione report periodici in ordine alle entrate	25

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2022 ASSEGNATI ALL'AREA AMMINISTRATIVA				
N.	OBIETTIVI	INDICATORE TEMPORALE	INDICATORE DI RISULTATO	PESO
1	Ufficio di Stato Civile Implemento servizio di celebrazione matrimoni e/o costituzione unioni civili	**31/12/2022**	- **Individuazione aree pubbliche alternative alla sede municipale;** - **Attivazione procedura per il riconoscimento di uno o più spazi presso strutture private da destinare permanentemente alla celebrazione di matrimoni civili** e/o costituzione unioni civili, mediante predisposizione e pubblicazione di un avviso per manifestazione di interesse da pubblicare sul sito internet comunale al fine di rendere possibile agli operatori la presentazione di propria candidatura; - Verifica della presenza dei requisiti in capo ai singoli richiedenti; - **Stipula di contratto di comodato d'uso gratuito in favore del Comune dello spazio adibito alla celebrazione di matrimonio;**	30
2	**Cultura e turismo**	**31/12/2022**	**Predisposizione atti inerenti gli eventi culturali 2022 ed erogazione contributi alle associazioni per la relativa realizzazione.**	**20**
3	**Ufficio di Stato Civile** Regolamentazione servizio di celebrazione matrimoni e/o costituzione unioni civili	**31/12/2022**	**Predisposizione Regolamento Comunale sulla celebrazione dei matrimoni civili e la costituzione delle unioni civili.** **.**	**20**

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 30.04.2022 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024.

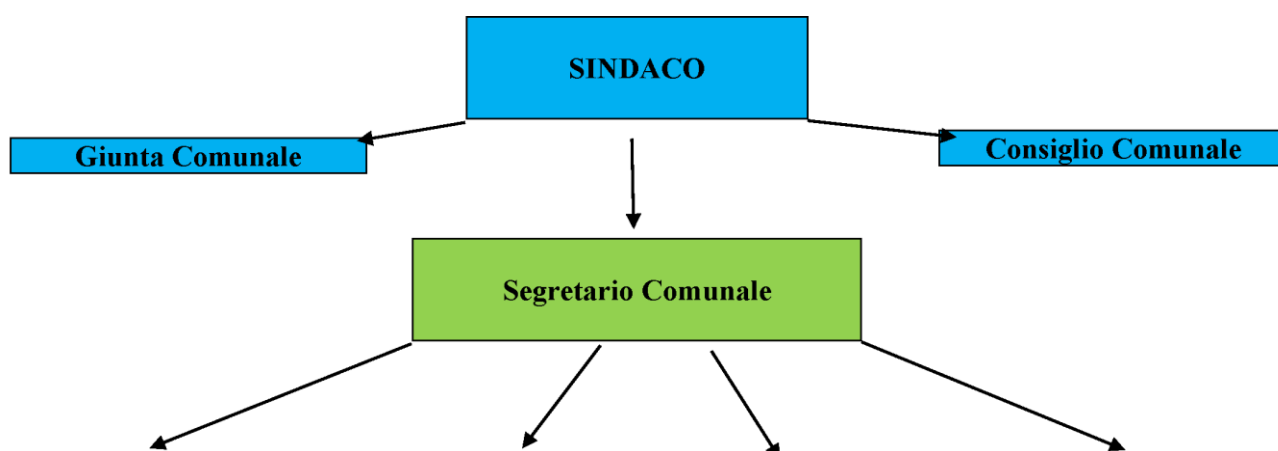
Il Piano è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente – Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione, raggiungibile al link:
https://www.halleyweb.com/acerenza/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/147

SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Dotazione risorse umane

Deliberazione di G.C. n. 57/2015 come modificata dalla Deliberazione di G.C. n. 20/2019 e confermata con Deliberazione di G.C. n. 19/2020.

Totale unità in servizio n.12 di cui 1 a tempo determinato e 2 unità in convenzione.

AREA AMMINISTRATIVA	AREA FINANZIARIA	AREA TECNICA	AREA TRIBUTARIA E PERSONALE
N.1 Esecutore amministrativo Cat. B (*) Esercita la funzione di Responsabile il Sindaco	N. 1 Istruttore contabile in Convenzione Cat. C – Titolare di P. O. N. 1 Esecutore tecnico Cat. A	N. 1 Istruttore Tecnico a tempo determinato 18 ore Cat. C – Titolare di P. O. N. 1 Istruttore Tecnico Cat. C .part time 24 ore N. 1 Istruttore di vigilanza Cat. C N. 2 Esecutori amministrativi Ausiliari del traffico Cat. B	N. 1 Istruttore Contabile Cat. C – Titolare di P. O. N. 1 esecutore amministrativo Cat. B.

Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, in coerenza con la definizione degli istituti del cosiddetto “lavoro agile” stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto, adottati dall’Amministrazione.
Il lavoro agile è stato introdotto nel nostro ordinamento dall’articolo 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81. Esso è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente Pubblico con proprio regolamento ed accordo tra le parti, in cui la prestazione lavorativa viene eseguita in parte all’interno dei locali dell’ente e in parte all’esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale.
Durante le fasi più acute dell’emergenza pandemica da Covid-19, il lavoro agile ha rappresentato la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, in virtù dell’articolo 87, comma 1, del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito con la legge 24 aprile 2020, n. 27.
In attuazione dell’articolo 1, comma 1, del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 settembre 2021, al fine del superamento dell’utilizzo del lavoro agile emergenziale come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nella pubblica amministrazione, con decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 08/10/2021 sono state definite le modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni. Nelle more della definizione degli istituti del lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da parte delle singole amministrazioni pubbliche, da definirsi ai sensi dell’art. 6, comma 2, del D.L. n. 80/2021 nell’ambito del Piano integrato di attività e organizzazione, l’art. 1, comma 3, del decreto ministeriale 8 ottobre 2021 ha stabilito le seguenti condizioni per il ricorso al lavoro agile:
a) lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile non deve in alcun modo pregiudicare o ridurre la fruizione dei servizi a favore degli utenti;
b) l'amministrazione deve garantire un'adeguata rotazione del personale che può prestare lavoro in modalità agile, dovendo essere prevalente, per ciascun lavoratore, l'esecuzione della prestazione in presenza;
c) l'amministrazione deve dotarsi di una piattaforma digitale o di un *cloud* o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile;
d) l'amministrazione deve aver previsto un piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato;
e) l'amministrazione deve fornire al personale dipendente apparati digitali e tecnologici adeguati alla prestazione di lavoro richiesta;
f) l'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81, deve definire, almeno:
1) gli specifici obiettivi della prestazione resa in modalità agile;
2) le modalità e i tempi di esecuzione della prestazione e della disconnessione del lavoratore dagli apparati di lavoro, nonché' eventuali fasce di contattabilità;
3) le modalità e i criteri di misurazione della prestazione medesima, anche ai fini del proseguimento della modalità della prestazione lavorativa in modalità agile;
g) le amministrazioni, inoltre, devono assicurare il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa dei soggetti titolari di funzioni di coordinamento e controllo, dei dirigenti e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;
h) le amministrazioni, infine, devono prevedere, ove le misure di carattere sanitario lo richiedano, la rotazione del personale impiegato in presenza.
Il Comune di Acerenza non si è dotato del Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) in quanto tale documento non è obbligatorio, limitandosi la normativa vigente a stabilire che, in caso di mancata adozione, il lavoro agile si applica almeno al 15% dei dipendenti che lo richiedano

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre 2021:

AREA AMMINISTRATIVA

POSTI COPERTI	*POSTI VACANTI*	*PROFILO PROFESSIONALE*	*CAT.*
0	2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C
1	0	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B
0	1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B
POSTI COPERTI 1	*POSTI VACANTI 3*		

AREA FINANZIARIA

POSTI COPERTI	*POSTI VACANTI*	*PROFILO PROFESSIONALE*	*CAT.*
1	0	ISTRUTTORE CONTABILE	C
0	1	ISTRUTTORE CONTABILE/AMMINISTRATIVO	C
1	0	ESECUTORE TECNICO	A
POSTI COPERTI 2	*POSTI VACANTI 1*		

AREA TRIBUTARIA

POSTI COPERTI	*POSTI VACANTI*	*PROFILO PROFESSIONALE*	*CAT.*
1	0	ISTRUTTORE CONTABILE	C
1	0	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B
POSTI COPERTI 2	*POSTI VACANTI 0*		

AREA TECNICA

POSTI COPERTI	*POSTI VACANTI*	*PROFILO PROFESSIONALE*	*CAT.*
1	1	ISTRUTTORE TECNICO	C
0	1 PART-TIME	ISTRUTTORE TECNICO	C
0	1	OPERATORE TECNICO	A
1	0	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	C
2	0	ESECUTORE AMMINISTRATIVO-AUSILIARIO DEL TRAFFICO	B
POSTI COPERTI 4	*POSTI VACANTI 3*		

Totale posti in pianta organica n. 16 di cui n. 9 coperti e n. 7 vacanti

Programmazione risorse umane

Premesso che:

- l’art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, così recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata

attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(…) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

- l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così recita:

"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali [...].

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

- il Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018. Le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare, ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 così recita:
  "1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.";
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, così recita:
  "1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai princìpi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.
  2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai princìpi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.
  3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.
  4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo."

- l’art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l’art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, ai commi da 1 a 4 così dispone:

  “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

  2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

  3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

  4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”
- l’art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a*

quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

- D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*", con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006, agli enti cosiddetti virtuosi e per le sole assunzioni a tempo indeterminato;

Il sopra citato D.M. 17 marzo 2020 dispone, pertanto, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente meglio definita con la Circolare Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Con Determinazione Dirigenziale n. 45 in data 29/03/2022, R.G. n. 134 del 29/03/2022, rettificata con Determinazione Dirigenziale n. 48 del 04/04/2022, R.G. n. 148 del 04/04/2022, è stato determinato, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato;

Il valore così determinato, pari al 29,08%, è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa;

Ai sensi del D. M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti, anche da indicazioni di alcune Sezioni Regionali in sede di controllo della Corte dei Conti, del *turn over* disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;

Alla luce delle cessazioni dal servizio già avvenute, si ritiene necessario modificare il Piano assunzionale, già approvato con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 06/04/2022 e successive modifiche a copertura dei posti divenuti vacanti, nei limiti del turn over, come risulta dalla tabella seguente:

AREA AMMINISTRATIVA

POSTI COPERTI	*POSTI VACANTI*	*PROFILO PROFESSIONALE*	*CAT.*
0	2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C
1	0	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B
0	1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B
POSTI COPERTI 1	*POSTI VACANTI 3*		

AREA FINANZIARIA

POSTI COPERTI	*POSTI VACANTI*	*PROFILO PROFESSIONALE*	*CAT.*
0	1	ISTRUTTORE CONTABILE	C
0	1	ISTRUTTORE CONTABILE/AMMINISTRATIVO	C
1	0	ESECUTORE TECNICO	A
POSTI COPERTI 1	*POSTI VACANTI 2*		

AREA TRIBUTARIA

POSTI COPERTI	*POSTI VACANTI*	*PROFILO PROFESSIONALE*	*CAT.*
1	0	ISTRUTTORE CONTABILE	C
1	0	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	B
POSTI COPERTI 2	*POSTI VACANTI 0*		

AREA TECNICA

POSTI COPERTI	*POSTI VACANTI*	*PROFILO PROFESSIONALE*	*CAT.*
0	2	ISTRUTTORE TECNICO	C
0	1 PART TIME	ISTRUTTORE TECNICO	C
0	1	OPERATORE TECNICO	A
1	0	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	C
2	0	ESECUTORE AMMINISTRATIVO-AUSILIARIO DEL TRAFFICO	B
POSTI COPERTI 3	*POSTI VACANTI 4*		

con le modalità di seguito descritte:

ANNO DI RIFERIMENTO	**PROFILO PROFESSIONALE**	**NUMERO DI POSTI**	**TIPOLOGIA DI CONTRATTO**	**MODALITÀ DI ACCESSO**	**COSTO AL NETTO**

					DELL'IRAP
2022	Istruttore Amministrativo/Contabile cat. C1	1	Tempo indeterminato full-time	Concorso pubblico	27.919,52 €
2022	Istruttore Contabile cat. C1	1	Tempo indeterminato full-time	Mobilità	27.919,52 €
2022	Istruttore Tecnico cat. C1	1	Tempo indeterminato full-time	Concorso Pubblico	27.919,52 €
2022	Istruttore Tecnico cat. C1	1	Tempo indeterminato part-time 24 ore	Utilizzo graduatorie concorsuali di altri enti	18.613,01 €
TOTALE					**102.371,57 €**

La spesa che l'Ente sosteneva per il personale cessato, pari a € 118.379,29, risulta superiore alla spesa di personale prevista per le nuove assunzioni.

Il piano occupazionale 2022 sviluppa una previsione di spesa, che messa a confronto con il limite di spesa, di cui all'art. 1, comma 557, Legge 292/2006 riferito alla media del triennio 2011/2013, risulta essere inferiore e pertanto viene rispettato il limite normativo di spesa;

Sulla presente sottosezione "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" viene richiesto al Revisore unico dei Conti il prescritto parere, come da normativa vigente.

Formazione del personale

L'Amministrazione comunale di Acerenza si pone come priorità strategica la riqualificazione e il potenziamento delle competenze tecniche specifiche, nonché di quelle trasversali, dei dipendenti in servizio e di quelli che entreranno a far parte dell'organico, adottando anche misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione).

Per quanto attiene alle strategie di formazione del personale, il Comune di Acerenza non avendo adottato il Piano triennale di formazione del Personale 2022-2024 assicura l'obbligo formativo mediante adesione a singole iniziative;

Particolare attenzione sarà tenuta nel garantire la partecipazione di tutti i dipendenti alle attività formative obbligatorie per disposizione normativa.

Sezione monitoraggio

La sezione Monitoraggio indica le modalità di monitoraggio, incluse le rilevazioni di soddisfazione degli utenti, delle sezioni precedenti, nonché i soggetti responsabili.

In base all'articolo 5 del decreto 30 giugno 2022, n. 132, il monitoraggio delle sottosezioni "Valore Pubblico" e "Performance" avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del

decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, mentre il monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” avviene secondo le indicazioni dell’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC). Per la Sezione

“Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance è effettuato su base triennale dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV) di cui all'art. 14 del D.Lgs n. 150/2009 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs n. 267/2000.

Di conseguenza, il monitoraggio delle sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione sarà effettuato secondo le modalità indicate nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, richiamato nella precedente sezione.